

2. Ілляшенко С.М. Інноваційний менеджмент: підручник / С.М. Ілляшенко. – Суми: ВТД – Університетська книга, 2010. – 334 с.

3. Краснокутська Н.В. Інноваційний менеджмент: навчальний посібник / Н.В. Краснокутська. – Київ: КНЕУ, 2003. – 504 с.

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Загумений А.В.

Науковий керівник – Великих К.О., канд. екон. наук, доцент

Для ефективного функціонування система управління персоналом повинна бути побудована на науково-обґрунтованих принципах, повинна використовувати оптимальні методи і технології, що відповідають принципам, які лежать в її основі, а також не суперечити загальній концепції розвитку організації.

Зміна, удосконалення системи управління персоналом являє собою складний процес, що вимагає врахування багатьох змінних. При цьому сама зміна системи управління персоналом доцільно розглянути з точки зору інновації [1]. Для цього представляється розумним розглянути інновацію взагалі і особливості інноваційного процесу.

В умовах кризи багато керівників будують свою роботу на мотиватор «страх втратити роботу». Але, ефективну і результативну діяльність на страху не побудуєш.

Більше того, у значної частини людей страх різко знижує інтелектуальні та фізичні можливості, результативність діяльності, призводить до розвитку депресій. Отже, спиратися на мотиватор «страх втратити роботу», як на основний мотиватор, - непродуктивно і недалекоглядно. Необхідні інші мотиватори і, в першу чергу:

впевненість людини в тому, що він тримає свою долю і благополуччя в своїх руках; впевненість у організації, у тому, що колектив організації здатний впоратися з ситуацією і організація думає про своїх співробітників; впевненість у своїх керівниках, у тому, що вони розуміють, що і як необхідно робити, і здатні реалізувати свої плани.

В умовах тривалих стресових навантажень, викликаних кризою, одне з основних завдань керівників - знизити рівень тривожності персоналу, зменшити страхи. Саме тому починати роботу по згуртуванню свого колективу, перенацілюванню його на нові завдання необхідно з вироблення стратегії діяльності організації в умовах кризи, а також «бажаної моделі поведінки працівника», і доведення їх до всіх без винятку співробітників організації. Дуже корисно, щоб у виробленні стратегії і «бажаної моделі поведінки працівника» брали участь якомога більше співробітників, голос кожного повинен бути почутий.

Другим важливим кроком має стати обговорення прийнятої стратегії в робочому колективі.

Вкрай важливо в кожному структурному підрозділі підприємства сформулювати ясне і чітке бачення того, як дана стратегія буде реалізовуватися саме в конкретному відділі, бригаді. На цьому етапі необхідно обговорити зі співробітниками модель поведінки співробітника даного підрозділу в кризовій ситуації, обговорити критерії оцінки праці. Керівник повинен переконатися в тому, що всі співробітники його підрозділу розуміють свої завдання і те, якою поведінкою чекає від них керівництво компанії.

Саме тому третій кроком мають стати індивідуальні співбесіди з кожним співробітником відділу, підрозділу, бригади. У ході цих співбесід необхідно уточнити цілі і завдання співробітника, його поведінка, при необхідності внести корективи. В подальшому такі зустрічі повинні носити регулярний характер і відбуватися частіше, ніж у звичайних умовах.

У стресовій ситуації, народженої кризою, увага і турбота керівника - найсильніший стимулятор діяльності для співробітника. Кожен працівник повинен відчувати себе частиною колективу, якому небайдужа доля цієї людини. Керівник в даному випадку виступає виразником турботи колективу про співробітника[2].

Ці заходи повинні бути спрямовані на формування у кожного співробітника і, в першу чергу, у керівників нового образу ставлення до роботи.

1. Пережогіна К.А. Інноваційні зміни в системі управління персоналом / К.А. Пережогіна // Молодий вчений. – Херсон, 2015. – № 4. – С. 403-408.

2. Дудник І. Побудова системи управління персоналом в умовах тривалої кризи:[Електронний ресурс] // Управління персоналом: журнал. – 2008. – № 23. – Режим доступу: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1841>

РЕСУРСОЗБЕРЕЖЕННЯ ЯК СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ

Безугла Є.К.

Науковий керівник – Калашнікова Х.І., канд. екон. наук, доцент

Сьогодні збереження ресурсів енергетики є одним із найсерйозніших завдань. Людство дуже неекономно використовує майже всі види енергоресурсів. Боротьба за енергію, за її джерела, за відкриття нових способів її перетворення і використання йде безперервно й дедалі наростаючими темпами.

Енергозбереження – це зменшення споживання енергії за рахунок